PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2015-2016

Emploi-Québec

ABITIBI TÉMISCAMINGUE

« Faire de la richesse humaine, un avantage concurrentiel »

ADOPTÉ LE 24 AVRIL 2015
PAR LE CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL (CRPMT) DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

Québec

Les lettres « A » et « T » d'Abitibi-Témiscamingue forment un tout, une seule et même forme pour symboliser l'union des forces.

Couleur bleu CULTUR**AT** de 2015 : une grande démarche de mobilisation citoyenne.

RÉDACTION

Sabrina Morin, adjointe de direction et responsable des communications
Équipe de la direction régionale et des centres locaux d'emploi
En collaboration avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) de l'Abitibi-Témiscamingue

CONCEPTION, MISE EN PAGE ET CORRECTION

Lucie Lafleur, technicienne en administration
Diane Lemay, secrétaire administrative

PRODUCTION

Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue

Ce plan d'action peut être consulté sur le site Internet d'Emploi-Québec, région Abitibi-Témiscamingue à l'adresse suivante : emploiquebec.gouv.qc.ca

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2015
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2015

ISBN xxx-x-xxx-xxxxx-x (imprimée)
ISBN xxx-x-xxx-xxxxx-x (PDF)

Note : le signe ! indique la modulation ou l'ajout d'un concept en 2015-2016.

Table des matières

Avant-propos **4**

Mission d'Emploi-Québec **5**

Vision stratégique du Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue **5**

Contexte organisationnel **6**

- *L'an 2 de la planification 2014-2018* *6*
- *Plan d'action régional 2015-2016* *6*

Bilan 2014 et perspectives d'ici 2017 ..... **7**

- *Le marché du travail régional 2014 : sous le signe de la stabilité* *7*
- *Le secteur de la production de biens : secteur moteur d'importance* *7*
- *Le secteur des services : représente 7 emplois sur 10* *7*
- *Les conditions du marché du travail demeureront favorables d'ici 2017* *8*

L'évolution du marché du travail en Abitibi-Témiscamingue en statistiques **9**

- *Une situation démographique fragile* *9*
- *Une lente progression du niveau de scolarisation* *9*
- *Des défis d'adéquation en matière de scolarisation et de compétences requises* *9*
- *Les prestataires de l'assurance-emploi en diminution* *9*
- *Les prestataires du programme d'aide sociale en légère augmentation* *10*
- *Des difficultés de recrutement vécues par les entreprises* *10*
- *Emplois saisonniers : une réalité de la foresterie et de l'agriculture* *10*
- *Des groupes sous-représentés sur le marché du travail* *11*
- *Une lente progression de l'immigration* *11*
- *Une mobilité marquée de la main-d'œuvre* *11*

Enjeux et défis du marché du travail en Abitibi-Témiscamingue 2015-2016 ..... **12**

- *Les assises régionales* *12*
- *L'adéquation emploi-formation-compétences* *12*
- *Les individus* *13*
- *Les entreprises* *14*

Ressources d'Emploi-Québec **15**

Enjeux, orientations et axes d'intervention 2015-2016 – Tableau synoptique **16**

Cibles de résultats régionales 2015-2016 ..... **19**

Membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue **20**

Sources et références **21**

Avant-propos

Rachel Huot
Directrice régionale
Emploi-Québec

Yves Dubé
Président du CRPMT

Le plan d'action d'Emploi-Québec 2015-2016 s'inscrit dans la planification stratégique 2014-2018. Ce deuxième volet s'amorce sous le signe de l'incertitude, alors que la région, comme bien d'autres au Québec, est confrontée à un ébranlement des structures de concertation et de développement régional. Emploi-Québec, avec le soutien du Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT), aura pour devoir de demeurer à l'affût et faire preuve d'une attention particulière pour lire adéquatement les signaux du marché du travail et de ses partenaires afin d'y répondre rapidement.

Emploi-Québec endossera son rôle de leader et de détenteur de la connaissance du marché du travail. Les défis à venir sont grands! Les emplois à pourvoir d'ici 2017 en région sont estimés à 12 600, dont plus de 80 % pour le remplacement des départs à la retraite. Les entreprises devront compter sur une main-d'œuvre pour poursuivre leurs activités, mais il existe des inadéquations entre les compétences disponibles et leurs besoins. Cet écart est un frein à leur développement et leur productivité.

Malgré les besoins de main-d'œuvre, certains individus vivent des périodes de chômage. Emploi-Québec poursuivra sa mission d'optimiser la participation au marché du travail du plus grand nombre de personnes par un accompagnement des individus ainsi que des entreprises qui les accueillent. Emploi-Québec adaptera sa prestation de services de façon à améliorer l'arrimage entre l'offre et la demande, tout en assurant un accompagnement adéquat et personnalisé aux individus et aux entreprises qu'elle dessert de façon décentralisée et avec des moyens diversifiés.

Rachel Huot
Directrice régionale
Emploi-Québec
Abitibi-Témiscamingue

Yves Dubé
Président
Conseil régional des partenaires
du marché du travail de
l'Abitibi-Témiscamingue

Mission d'Emploi-Québec

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social.

L'intervention d'Emploi-Québec s'inscrit dans la perspective selon laquelle le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière ainsi que l'insertion sociale des personnes aptes au travail.

« AIDER LES PERSONNES DÉFAVORISÉES SUR LE PLAN DE L'EMPLOI À ACQUÉRIR LES QUALIFICATIONS REQUISES POUR AMÉLIORER LEUR AUTONOMIE FINANCIÈRE EST LE MEILLEUR MOYEN DE CONCILIER PROGRÈS ÉCONOMIQUE ET PROGRÈS SOCIAL. »

Vision stratégique du Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue

Les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) de l'Abitibi-Témiscamingue ont établi une vision autour de deux grands axes, soit :

- Maintenir et accroître le niveau et la qualité des emplois en Abitibi-Témiscamingue. La qualité de l'emploi comporte 4 dimensions, soit la rémunération horaire, les heures habituelles de travail, l'adéquation entre la qualification de la personne et celle exigée par le poste ainsi que le caractère permanent ou non[1].

- Faire de la richesse humaine régionale, un avantage concurrentiel. À ce chapitre, un avantage concurrentiel durable est un élément que l'organisation maîtrise mieux que la concurrence et qui lui permet d'être compétitive, difficile à imiter, rare et non substituable.

Contexte organisationnel

En vertu de la Loi sur l'administration publique ainsi que de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et sur la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), Emploi-Québec est tenue de produire un **plan d'action annuel** et de rendre compte de l'atteinte des cibles de résultats de ce plan, de même que de l'utilisation des budgets qui lui sont alloués.

L'an 2 de la planification 2014-2018

L'année 2015-2016 est la deuxième d'un cycle quadriennal et donne l'occasion de recentrer la planification selon les réalités et les enjeux d'actualité. La planification est aussi un moment privilégié de mobilisation autour d'une **vision commune** du marché du travail régional. C'est avec une vision globale, en tenant compte de l'environnement organisationnel, du contexte du marché du travail national et régional, des résultats des consultations des membres du CRPMT et de l'équipe d'Emploi-Québec, que les enjeux et orientations ont été identifiés dans le plan d'action d'Emploi-Québec.

Plan d'action régional 2015-2016

Les orientations stratégiques du volet service public d'emploi (SPE) d'Emploi-Québec sont convenues entre le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Commission des partenaires du marché du travail, mais la gestion décentralisée de l'action d'Emploi-Québec nous convie à **régionaliser** nos axes et stratégies d'intervention en regard des recommandations exprimées par les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail, et ce, dans le respect du rôle du service public d'emploi. Le rôle du SPE est d'intervenir, de façon ciblée, en fonction des dysfonctionnements du marché du travail, notamment celui lié à la sous-utilisation des ressources humaines qui génère du chômage et du sous-emploi.

En raison de son rôle, le **Service public d'emploi priorise** certaines clientèles, dont les personnes sans emploi et faiblement scolarisées ou sous-représentées sur le marché du travail (ex. : personnes handicapées et immigrantes sans expérience ou qualifications reconnues au Québec, femmes, personnes expérimentées, etc.). Il priorise également les personnes en emploi ayant un déficit de compétences de base et qui sont faiblement qualifiées ou à risque de perdre leur emploi. Finalement, il cible les petites et moyennes entreprises (PME) parce que leur main-d'œuvre est plus à risque de ne pas être formée et d'être licenciée en raison de leur capacité financière limitée.

« LE RÔLE PREMIER D'UN SERVICE PUBLIC D'EMPLOI : L'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL. »

« L'EXPERTISE DES MEMBRES DU CRPMT CONTRIBUE À L'AMÉMIORATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL RÉGIONAL. »

Bilan 2014 et perspectives d'ici 2017

Le marché du travail régional 2014 : sous le signe de la stabilité

En Abitibi-Témiscamingue, le nombre de personnes en emploi s'est maintenu entre 2013 et 2014, soit 74 700 personnes. L'emploi à temps plein a augmenté de 2 100, alors que celui à temps partiel a diminué du même nombre entre 2013 et 2014, d'où un solde nul. Le taux de chômage a peu augmenté entre 2013 et 2014 (un dixième de point de pourcentage) pour s'établir à 7,2 %. La région a affiché un sommet pour le taux d'activité (67,1 %) et le taux d'emploi (62,2 %) de la population âgée de 15 à 64 ans en 2014. La région a démontré une meilleure performance que celle de l'ensemble du Québec pour ce qui est de ces deux indicateurs[1].

Le secteur de la production de biens : secteur moteur d'importance

L'Abitibi-Témiscamingue se démarque par rapport à l'ensemble du Québec en ce qui a trait à la proportion d'emplois dans le secteur de la production de biens (28,2 % c. 21,3 %). La région a enregistré un solde positif de l'emploi (+800) dans le secteur de la production de biens en 2014. L'industrie de la construction et les autres industries (agriculture, foresterie, mine, services publics) ont été les principales sources de croissance.

Au cours des dernières années, l'effervescence dans l'industrie de l'extraction minière et de la construction a nécessairement favorisé l'intensité des activités dans plusieurs secteurs tels que la fabrication, le commerce de gros et les services professionnels. Depuis deux ans, le secteur de l'extraction minière a vu ses investissements diminuer. Au même moment, on remarque une reprise dans le secteur de la transformation du bois. Ce contexte semble appuyer en partie les activités du secteur de la fabrication.

L'économie régionale a fluctué en fonction du prix des ressources (métaux, bois, etc.). Le cours des marchés, l'accès à une main-d'œuvre qualifiée, les gains de productivité, la diversification de produits et la présence accrue vers les marchés extérieurs permettront à certaines entreprises de maintenir leurs activités.

Le secteur des services : représente 7 emplois sur 10

Le secteur des services a représenté 71,8 % de l'emploi total. L'emploi a diminué pour l'ensemble du secteur des services, mais une croissance est attendue au cours des prochaines années. Entre 2013 et 2014, les services à la production ont été affectés. Le niveau d'emploi est demeuré sensiblement le même du côté des services à la consommation, alors que les services gouvernementaux ont gagné du terrain.

La croissance de l'emploi se verra surtout dans le secteur des services au cours des prochaines années; elle majoritairement imputable aux commerces, aux finances, aux soins de santé ainsi qu'à la sous-traitance par le secteur de la production de biens. Cela suit la tendance constatée et annoncée pour l'ensemble du Québec.

Les conditions du marché du travail demeureront favorables d'ici 2017

Le taux de chômage continuera de fléchir au cours de l'horizon 2012-2017. Les besoins de main-d'œuvre reliés à la croissance de l'emploi seront plus modérés, soit 2 200 emplois, équivalant à un taux de croissance annuel moyen (TCAM) de l'emploi de 0,6 %[III]. Cependant, les besoins de remplacement demeureront importants : 10 400 (83 % des besoins totaux).

Les emplois créés nécessiteront des compétences de niveau professionnel et technique et cette tendance se poursuivra au cours des prochaines années. Les besoins de remplacement exigeront également des niveaux de compétence intermédiaire et élémentaire. Près de 80 % des perspectives d'emploi favorables nécessiteront une formation universitaire, technique ou professionnelle et seront liées principalement aux secteurs de la santé, des sciences naturelles et appliquées, des métiers, du transport et de la machinerie.

Le visage de l'offre de main-d'œuvre changera au cours des prochaines années. Selon le scénario de l'ensemble du Québec, d'ici 2017, les jeunes qui arriveront sur le marché du travail fourniront 53 % de la main-d'œuvre requise pour répondre aux emplois disponibles. S'ajouteront les personnes immigrantes (16 %), une plus grande participation au marché du travail des personnes âgées de 15 à 64 ans (16 %) et finalement, les personnes en chômage qui occuperont à nouveau un emploi (8 %) et les personnes de plus de 65 ans (7 %)[IV].

L'évolution du marché du travail en Abitibi-Témiscamingue en statistiques

Une situation démographique fragile

- La population régionale est estimée à 147 900 habitants, soit 1,8 % de la population québécoise. Alors qu'une croissance du nombre d'habitants est vécue depuis le milieu des années 2000 en région, les perspectives démographiques projettent une croissance de 1,6 % d'ici 2016[v].
- Pour la période 2013-2014, la région connaît un solde migratoire négatif de 293 individus qui s'explique par un nombre inférieur de personnes arrivant en région que ceux quittant la région[vi]. Les individus quittant la région le font au profit de celles de Montréal, des Laurentides et de la Montérégie. À l'inverse, ceux qui viennent s'installer proviennent de Montréal, des Laurentides et du Nord-du-Québec.
- De 2011 à 2016, le nombre de jeunes susceptibles d'entrer sur le marché du travail (20-29 ans) pour 100 personnes en voie de prendre leur retraite (55-64 ans) passera de 86 à 78.

Une lente progression du niveau de scolarisation

- En 2011, la part de la population âgée de 15 à 64 ans[vii] :
  - n'ayant acquis aucun diplôme s'est établie à 26,1 % (18,2 % QC);
  - titulaire d'un diplôme d'études secondaires a avoisiné 19,5 % (21,6 % QC);
  - qui détenait un certificat ou un diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement d'enseignement non universitaire était de 16,1 % (18,3 % QC);
  - ayant acquis un certificat, diplôme ou grade universitaire au baccalauréat ou supérieur était de 11,9 % (20,1 % QC).
- Une proportion de 48 % (7 700) de l'effectif scolaire régional de niveau primaire et secondaire provient d'un milieu plus vulnérable sur le plan social, économique et culturel[viii].

Des défis d'adéquation en matière de scolarisation et de compétences requises

- Selon les données de 2012, des inadéquations subsistent en région entre le niveau de scolarité des personnes en emploi et le niveau de compétence requis par les emplois[ix-x].
  - La proportion de personnes qui détenaient un grade universitaire par rapport à la proportion d'emplois requérant ce niveau de compétence était quasi équivalente (écart de 1,2 %); une première depuis 2009;
  - La proportion de personnes ayant acquis un niveau de scolarité technique était plus grande que la proportion d'emplois requérant ce niveau (excédent de 3,6 %); la situation subsiste depuis 2011;
  - Au niveau du secondaire complété, la main-d'œuvre était déficitaire comparativement à la proportion d'emplois requérant ce niveau (déficit de 10,9 %);
  - La proportion de main-d'œuvre pour les emplois ne nécessitant aucun grade, certificat ou diplôme, représentait un surplus de 8,2 %.

Les prestataires de l'assurance-emploi en diminution[xi]

- En 2014, 6 489 prestataires de l'assurance-emploi actifs et aptes au travail ont été dénombrés. Cela représente une baisse comparativement à 2013 (A-T : - 1,8 % c. QC : - 0,2 %).

- La répartition par fréquence d'utilisation s'est détaillée comme suit en 2014 :
  - Primo demandeurs (A-T : 22,2 % c. QC : 25,4 %);
  - Utilisateurs occasionnels (A-T : 21,4 % c. QC : 20,7 %);
  - Utilisateurs fréquents (A-T : 13,2 % c. QC : 9,4 %);
  - Utilisateurs occasionnels saisonniers (A-T : 9,4 % c. QC : 9,5 %);
  - Utilisateurs fréquents saisonniers (A-T : 33,9 % c. QC : 35,0 %).
- Par ordre d'importance, les utilisateurs fréquents saisonniers proviennent des industries de la construction (22,7 %), de l'agriculture et de la foresterie (8,3 %), de la fabrication (7,3 %) et du transport et entreposage (6,3 %).

Les prestataires du programme d'aide sociale en légère augmentation

- Le nombre d'adultes aptes à l'emploi, prestataires du programme d'aide sociale (sans contraintes à l'emploi), s'est chiffré à 3 090 en 2014. Entre 2013 et 2014, une augmentation du nombre de prestataires de l'aide sociale a été observée (A-T : 9,7 % c. QC : - 0,1 %)[xii].
- Près de 65 % des prestataires détenaient un niveau de scolarité moindre qu'un 5e secondaire et le tiers était âgé de 34 ans et moins (A-T : 34,8 % c. QC : 32,3 %).

Des difficultés de recrutement vécues par les entreprises[xiii]

- Une proportion de 73,8 % des établissements a énoncé avoir recruté du personnel en raison du roulement. De ceux ayant recruté (roulement et création), 45 % ont affirmé avoir éprouvé des difficultés de recrutement. Des 26,8 % d'établissements qui ont déclaré avoir des postes vacants, la moitié l'était depuis plus de 4 mois.
- Le manque de candidates et de candidats possédant les compétences techniques spécifiques à la profession (44,6 %) et détenant la formation ou le diplôme requis (39,9 %) sont deux des principales causes de difficultés de recrutement. Les conséquences sont multiples : la formation du personnel en place (66,0 %), la réorganisation du travail (65,1 %) et l'embauche de candidates et de candidats moins qualifiés (53,5 %).
- Les établissements ont énoncé le besoin d'améliorer leurs performances en gestion des ressources humaines dans des domaines tels que le développement des compétences (36,7 %), la gestion du rendement (33,3 %), la communication, le leadership et la mobilisation de la main-d'œuvre (32,3 %) ainsi que le recrutement, la promotion et la mutation (28,1 %).

Emplois saisonniers : une réalité de la foresterie et de l'agriculture

- En 2013, le volume d'emplois saisonniers a été estimé à 3,4 % de l'emploi total (excluant les travailleuses et les travailleurs autonomes). Pour l'ensemble du Québec, cette proportion a été de 3,2 %[xiv].
- En 2012, 11,5 % des établissements de 5 employés et plus prévoyaient effectuer des mises à pied, dont 53,6 % en raison de la nature saisonnière des activités de l'établissement. Les secteurs les plus touchés par la saisonnalité sont ceux de la foresterie et de l'agriculture en raison des éléments suivants : difficultés de recrutement plus accrues et embauches reliées au roulement de personnel plus importantes que celles de l'ensemble des établissements[xiii].

Des groupes sous-représentés sur le marché du travail

- Quoique la performance régionale soit supérieure à l'ensemble du Québec au niveau du taux d'emploi, plusieurs groupes sont sous-représentés sur le marché du travail et il est du mandat d'Emploi-Québec de travailler à réduire ces écarts.

	Taux d'emploi	
	Abitibi-Témiscamingue	**Québec**
Population 15-64 ans	66,5 %	59,8 %
Femmes[xv]	59,4 %	56,8 %
Jeunes 15-24 ans [xv]	64,9 %	58,5 %
55 ans et plus [xv]	31,5 %	31,2 %
Personnes handicapées (2011) [vii]	32,5 %	30,8 %
Immigrants (2011) [vii]	63,2 %	55,4 %
Premières Nations (2006) [xvi]	42,4 %	51,4 %

Une lente progression de l'immigration

- Entre 2001 et 2005, 263 personnes immigrantes se sont installées en région. Entre 2006 et 2010, ce nombre est passé à 394, représentant une hausse de 50 %[xvii]. En 2011, la région comptait 840 immigrants âgés de 15 ans et plus, soit 0,8 % de la population régionale [xviii].

- En ce qui a trait aux stratégies de recrutement, en 2012, les personnes immigrantes ont été ciblées par 14,8 % des établissements en région et plus particulièrement par ceux du secteur des mines et de la première transformation des métaux (28,7 %), du secteur des services professionnels (21,9 %) ainsi que les établissements comptant 50 employés et plus (31,3 %).

Une mobilité marquée de la main-d'œuvre

- En 2011, alors que la région comptait 71 800 emplois, plus de 4 400 personnes se sont déplacées pour aller travailler dans une MRC autre que celle de leur résidence[xix]. Environ 2 430 personnes ont travaillé à l'extérieur de la région, dont plus de la moitié avait comme principaux lieux de travail le Nord-du-Québec et l'Ontario. À l'inverse, 2 145 emplois en région ont été occupés par des non-résidents de la région, principalement celles de l'Ontario, du Nord-du-Québec et de Montréal[xx]. En prenant en compte les résidents de la région, ce sont quelque 9,5 % des travailleurs qui se déplacent régulièrement pour leur travail.

Déplacements des travailleurs	Emplois
Résidents d'une MRC et travaillant dans une autre MRC de la région	4 400
Résidents de la région et travaillant dans une autre région ou province	2 430
Provenant de l'extérieur de la région, mais travaillant en Abitibi-Témiscamingue	2 145

- Le recensement effectué auprès des entreprises minières en 2009 a indiqué que 62,0 % du personnel minier embauché dans la région du Nord-du-Québec provenaient de l'Abitibi-Témiscamingue[xxi].

- En 2013, les salariés de l'industrie de la construction ont effectué 16,6 % de leurs heures travaillées hors domicile[xxii].

Enjeux et défis du marché du travail en Abitibi-Témiscamingue 2015-2016

Les assises régionales

La dernière année débutait sur un mouvement fort de concertation, notamment avec le plan quinquennal de développement de l'Abitibi-Témiscamingue 2014-2019. Or, il en va autrement avec l'année 2015-2016 qui s'amorce sous le signe de l'incertitude. La région, à l'instar de bien d'autres au Québec, est confrontée à un ébranlement des structures de concertation et de développement régional. Emploi-Québec aura pour devoir de demeurer à l'affût et de faire preuve d'une attention particulière pour lire adéquatement les signaux des partenaires et du marché du travail afin d'y répondre rapidement, en regard de sa mission.

Les assises d'Emploi-Québec demeurent les mêmes, malgré la tourmente. Les membres du CRPMT ont établi leur vision autour de deux grands axes, soit « *Maintenir et accroître le niveau et la qualité des emplois en Abitibi-Témiscamingue* » et « *Faire de la richesse humaine régionale, un avantage concurrentiel durable* ».

Emploi-Québec est le leader et le détenteur de la connaissance du marché du travail et, avec les partenaires, travaillera à optimiser la participation au marché du travail du plus grand nombre de personnes, à identifier, prévoir et combler les inadéquations entre l'offre et la demande de compétences ainsi qu'à partager ses connaissances avec le milieu.

Services publics d'emploi

Selon l'Organisation internationale du travail, les services publics d'emploi ont pour mission de faciliter l'adaptation des entreprises, des travailleuses et des travailleurs à l'évolution du marché du travail. Ainsi, par un accompagnement des individus et des entreprises, il est possible d'aplanir les difficultés vécues par chacun et d'arrimer l'offre de main-d'œuvre aux besoins des employeurs. Pour Emploi-Québec, les projets structurants seront priorisés, notamment avec des entreprises et des partenaires qui adhèrent à de saines pratiques de gestion des ressources humaines (GRH) et qui veulent s'investir dans une gestion stratégique de la main-d'œuvre.

Sans être exclusifs, certains secteurs d'activité économique devront être pris en compte et une attention particulière leur sera donnée lors de développement de projets, notamment le secteur de la production de biens et les secteurs qui sont tributaires de l'activité saisonnière. Les créneaux d'excellence constituent aussi des assises sectorielles fortes, reconnues et où la région a su se démarquer. Emploi-Québec sera un partenaire pour soutenir le développement des compétences et les stratégies main-d'œuvre.

L'adéquation emploi-formation-compétences

Dans un contexte de vieillissement de la main-d'œuvre et de rareté anticipée de certaines compétences, l'adéquation entre la formation, les compétences disponibles et les besoins des entreprises demeure un enjeu majeur pour Emploi-Québec. Les emplois à pourvoir d'ici 2017 en région sont estimés à 12 600, dont plus de 80 % pour le remplacement des départs à la retraite.

L'adéquation emploi-formation-compétences demeure une priorité pour le gouvernement du Québec. Ainsi, il s'est engagé dans une réforme de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, mieux connue sous le nom de « loi du 1 % ». Le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a confié aux partenaires de la Commission de mener les travaux et de proposer des solutions pour améliorer l'adéquation entre la formation et l'emploi ainsi que pour soutenir les entreprises qui souhaitent accueillir des stagiaires en formation professionnelle et technique. Un comité regroupant des professionnelles et professionnels de la Commission et d'Emploi-Québec a été mis sur pied pour effectuer la révision des programmes de subvention du Fonds, issus de la loi du 1%, pour l'année 2015-2016.

Ce dossier s'inscrit tout à fait dans la mission d'Emploi-Québec et retient également l'attention des membres du CRPMT. Ceux-ci seront tenus au courant du dénouement des travaux en cours.

La main-d'œuvre en emploi

Une bonne adéquation favorise la pérennité des entreprises, l'innovation et la croissance économique ainsi qu'une meilleure insertion des personnes sur le marché du travail. Ainsi, l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre en réponse aux besoins de main-d'œuvre sera à l'ordre du jour pour Emploi-Québec. Il faut voir l'amélioration des compétences dans son sens large, notamment en regard de nos multiples clientèles et dans une diversité de champs (académiques, managériales, parentales, génériques, sociales, etc.). De concert avec ses partenaires, Emploi-Québec travaillera à l'amélioration des compétences, particulièrement celles facilitant le maintien en emploi.

La nouvelle main-d'œuvre

Une mobilisation régionale collective visant l'amélioration de la diplomation et la qualification des jeunes de la région demeure également une préoccupation du CRPMT[xxxv]. À cet égard, de nombreux facteurs influencent la réussite éducative, notamment le statut socioéconomique des jeunes. « En 2013-2014, 29 écoles primaires et 9 écoles secondaires accueillaient des élèves provenant d'un milieu plus vulnérable au niveau social, économique et culturel [...] ce qui représente 48 % de tous les élèves de la région. »[xxxvi] L'enjeu est déterminant, alors que les jeunes répondront à la majorité des besoins de main-d'œuvre à venir.

Par la diffusion de l'information sur le marché du travail, Emploi-Québec exercera une influence accrue sur l'offre de formation et sera une référence dans les choix de carrière, en concertation avec les partenaires, et ce, afin de répondre aux besoins du marché du travail et priorisera l'aide auprès des jeunes adultes.

Les individus

Malgré les besoins de main-d'œuvre, certaines personnes vivent des périodes de chômage, dont celles appartenant à des groupes sous-représentés sur le marché du travail (jeunes peu scolarisés, immigrants, personnes handicapées, etc.). Un des rôles d'Emploi-Québec est d'offrir un soutien aux personnes jusqu'à l'emploi et d'en faciliter le maintien. Pour certaines d'entre elles, des mesures d'intégration en emploi seront mises de l'avant, alors que pour d'autres, des mesures de développement de l'employabilité faciliteront la réintégration au marché du travail.

La persévérance aux mesures d'emploi

Un grand objectif d'Emploi-Québec est l'intégration et le maintien en emploi des individus qu'elle dessert. À ce chapitre, la persévérance aux mesures est un enjeu majeur puisque le fait de compléter une activité augmente de façon exponentielle les chances d'intégrer le marché du travail. Une collaboration accrue entre les différents intervenants ainsi qu'une plus grande concertation en accompagnement de la clientèle sont des moyens identifiés pour s'assurer des meilleurs résultats. Emploi-Québec et ses partenaires de service (ressources externes et établissements de formation) devront mieux cerner les problématiques pour définir une offre de services plus adaptée aux nouvelles réalités des clientèles.

Les entreprises

En Abitibi-Témiscamingue, plus de 80 % des entreprises comptent moins de 20 employés. Faute de personnel, ces entrepreneurs sont confrontés chaque jour à assumer plusieurs rôles à la fois. Les difficultés de recrutement seront de plus en plus présentes dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, conséquence du vieillissement de la population. La responsabilisation des entreprises dans l'amélioration des pratiques de GRH est le premier pas pour surmonter ce défi.

Le soutien à la gestion des ressources humaines (GRH)

Certaines de ces petites et moyennes entreprises doivent être accompagnées. À ce chapitre, Emploi-Québec se veut un pilier fort et incontournable dans le soutien à la GRH en entreprise axé sur l'aide au recrutement et la rétention, la gestion de la diversité et la formation de la main-d'œuvre. La gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre, la mobilité interne, le développement et le transfert de connaissances et de compétences demeureront stratégiques comme réponses internes aux besoins. Emploi-Québec sera un partenaire et assurera son rôle de service-conseil de façon décentralisée et avec des moyens diversifiés, afin de soutenir les entreprises.

L'attraction de main-d'œuvre

Le redéploiement de la main-d'œuvre qualifiée demeure un enjeu majeur pour notre région. Il faut viser les personnes qualifiées vivant à l'extérieur de la région comme réponse aux besoins régionaux. Par ailleurs, il y a des conditions à offrir pour engendrer de la mobilité géographique telles que les conditions de travail et salariales. La gestion de la diversité au sein d'une entreprise est un défi important et une saine gestion des ressources humaines peut créer un levier de performance.

Dans un ensemble plus large, pour demeurer compétitives, les entreprises devront améliorer leur productivité et investir dans la mise à jour des compétences de leur personnel. Emploi-Québec sera un partenaire dans le développement des compétences et le déploiement des stratégies de main-d'œuvre.

Ressources d'Emploi-Québec

Pour offrir les services publics d'emploi, Emploi-Québec dispose d'un budget d'intervention annuel établi en fonction des ententes avec le gouvernement fédéral et des objectifs financiers du gouvernement québécois (Fonds de développement du marché du travail [FDMT]).

L'importance des ressources mises à la disposition d'Emploi-Québec conditionne l'ampleur de ses interventions. Le présent plan d'action en tient donc compte, notamment en ce qui concerne les cibles de résultats à atteindre quant aux services publics d'emploi.

Le budget initial d'intervention du FDMT dont devrait disposer l'Abitibi-Témiscamingue en 2015-2016 est estimé à 13 698 800 $[1]. Il s'agit d'une hausse de près de 1 581 000 $ par rapport au budget initial de 2014-2015, explicable par le transfert de responsabilités en regard des carrefours jeunesse emploi qui sont maintenant dévolues aux régions.

« UN BUDGET DE PRÈS DE 14 M$. »

De ce budget, la somme de 7 700 000 $ est répartie dans les six centres locaux d'emploi selon le poids relatif de chacun des territoires. La différence est confiée à la direction régionale pour l'administration des services régionalisés qui profitent à l'ensemble des territoires. À cette somme, s'ajoute un budget provenant du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) de la Commission des partenaires du marché du travail dont les montants sont à confirmer.

Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue compte également sur un budget de transfert de 45 M$ pour assurer le versement de l'aide financière, conformément aux programmes d'assistance sociale ainsi que pour offrir des programmes spécifiques liés aux services de solidarité sociale.

[1] Le budget initial exclut les budgets des Projets économiques d'envergure (PÉE), du projet Initiative ciblée pour travailleurs âgés (ICTA) ainsi que les budgets du Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS).

Enjeux, orientations et axes d'intervention 2015-2016 – Tableau synoptique[†]

ENJEU 1 : L'ADÉQUATION ENTRE LES BESOINS DES ENTREPRISES ET LES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS UN CONTEXTE OÙ LA RARETÉ DE MAIN-D'ŒUVRE ET LE CHÔMAGE COEXISTENT

ORIENTATION	AXES D'INTERVENTION/STRATÉGIES
1. Accélérer l'insertion à l'emploi des personnes prêtes à intégrer le marché du travail	▣ Adapter et faciliter l'utilisation de l'information sur le marché du travail par les différents utilisateurs. ▣ Promouvoir l'information sur le marché du travail afin d'orienter les choix professionnels. ! ▣ Faire connaître les outils Web de recherche d'emploi, tels le Placement en ligne (PEL) et l'IMT en ligne ainsi que les différents services d'aide en matière de recherche d'emploi. ▣ Utiliser de façon optimale les mesures et services pour s'assurer d'une intégration et d'un maintien réussis en emploi. ▣ Pratiquer un accompagnement adapté et soutenu vers l'intégration en emploi, notamment auprès des personnes qui terminent leur participation à une mesure active. ▣ Soutenir la mobilité professionnelle et géographique afin de répondre aux besoins de main-d'œuvre ou en contexte particulier, telle la saisonnalité. ▣ Assurer la prise en charge des individus licenciés à la fin d'un comité de reclassement pour faciliter la réintégration en emploi.
2. Favoriser l'insertion en emploi des prestataires des programmes d'assistance sociale et des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail	▣ Améliorer la connaissance des différentes stratégies ministérielles et gouvernementales en regard des différentes clientèles. ! ▣ Mobiliser, préparer, accompagner et assurer le placement et le suivi des clientèles en intensifiant les collaborations avec nos partenaires. ! ▣ Réaliser une prise en charge proactive et un accompagnement soutenu pour les jeunes dans leur démarche d'orientation professionnelle, de qualification et d'intégration en emploi. ! ▣ Pratiquer un accompagnement adapté et soutenu vers l'intégration en emploi par des suivis plus intensifs. ▣ Assurer un accompagnement personnalisé des entreprises, en collaboration avec nos partenaires, pour l'accueil, l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée.

[†] Les enjeux et les orientations sont proposés nationalement par Emploi-Québec et entérinés par la CPMT. Les axes d'intervention sont proposés par la région et entérinés par le CRPMT.

Orientation	Axes d'intervention/stratégies
3. Contribuer à structurer et à adapter la gestion des ressources humaines dans les entreprises, favorisant ainsi une amélioration de leur productivité	▣ Soutenir la GRH dans les petites et moyennes entreprises, notamment en gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre, en recrutement et en rétention, en gestion de la diversité et en développement des compétences. ▣ Sensibiliser les entreprises à l'utilisation de l'information sur le marché du travail (IMT) dans leur stratégie main-d'œuvre. ! ▣ Collaborer aux partenariats (ministériel, gouvernemental, sectoriel) dans une perspective d'amélioration des pratiques de GRH et de répondre aux besoins de main-d'œuvre des entreprises.
4. Participer à l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre	▣ Favoriser, en collaboration avec le milieu de la formation, l'utilisation des processus d'évaluation et de reconnaissance des compétences. ! ▣ Pour la main-d'œuvre sans emploi, soutenir le développement des compétences pour de meilleures chances d'intégration et de maintien en emploi. ▣ Pour la main-d'œuvre en emploi, soutenir le développement et la reconnaissance des compétences pour son adaptation aux changements, notamment pour les personnes moins qualifiées. ▣ Amorcer une réflexion quant à la mise en place de dispositifs qui favorisent l'organisation de stages en milieu de travail. !

Enjeu 2 : L'autonomie financière pour le plus grand nombre de personnes, la gestion rigoureuse des programmes d'assistance sociale et la mobilisation pour la solidarité sociale

Orientation	Axes d'intervention/stratégies
5. Intervenir dans une perspective d'insertion en emploi auprès des personnes en situation de pauvreté, tout en accordant une aide financière aux personnes admises aux programmes d'assistance sociale	▣ Collaborer aux partenariats multisectoriels locaux et régionaux visant la mise en mouvement et l'insertion en emploi. ▣ Soutenir financièrement les personnes, les familles démunies et les clientèles vulnérables, dont les personnes itinérantes, les personnes judiciarisées et les jeunes issus des centres jeunesse. ▣ Collaborer dans la réalisation du plan d'action de l'Alliance pour la solidarité et l'inclusion sociale. ▣ Poursuivre la Stratégie d'intervention renforcée auprès des prestataires d'aide financière de dernier recours aptes au travail. !

ENJEU 3 : L'ADAPTATION ORGANISATIONNELLE D'EMPLOI-QUÉBEC AUX BESOINS DE LA CLIENTÈLE ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL, AINSI QU'AUX CHANGEMENTS DE L'ENVIRONNEMENT INTERNE	
ORIENTATION	**AXES D'INTERVENTION/STRATÉGIES**
6. Poursuivre l'adaptation de la prestation de services, l'organisation territoriale d'Emploi-Québec et l'amélioration des processus de travail	▣ Développer et mettre en œuvre de bonnes pratiques de gestion des ressources humaines, particulièrement la démarche Santé et qualité de vie au travail, la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre, le transfert et le développement des compétences. ▣ Adapter la prestation de services aux besoins de la clientèle, dont la diversification des modes de prestations et l'optimisation des lignes d'affaires de Services Québec.
7. Agir avec l'ensemble des partenaires pour une offre de services adaptée aux besoins des clientèles et du marché du travail	▣ Travailler en collaboration avec les partenaires à l'intégration réussie des personnes au marché du travail, notamment par la persévérance aux mesures actives d'emploi. ▣ Poursuivre les partenariats misant sur le partage d'une vision commune des besoins du marché du travail et une adaptation de la prestation de services. ▣ Renforcer le rôle stratégique de l'IMT et son utilisation en adéquation emploi-formation-compétences. !
8. Poursuivre l'amélioration de la performance des interventions des services publics d'emploi	▣ Adapter l'information sur le marché du travail de façon à faciliter l'intégration dans les prises de décision du personnel et des partenaires du marché du travail. ▣ Renforcer les liens entre les services aux individus et les services aux entreprises dans une perspective de placement de la clientèle ciblée. !

Cibles de résultats régionales 2015-2016

L'action d'Emploi-Québec s'inscrit dans le cadre de gestion par résultats du gouvernement du Québec. Celui-ci est fondé sur des résultats mesurables répondant aux objectifs et aux cibles définis préalablement en fonction des services à fournir.

Indicateurs	2015-2016	2014-2015
Nouveaux participants, total	**6 109**	5 948
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	**3 336**	3 139
Nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants des programmes de l'assistance sociale	**1 640**	1 375
Nombre de participants des programmes de l'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	**824**	632
Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions des services publics d'emploi	**3 908**	3 908
Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	**1 475**	1 343
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	**461**	483
Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CDRCMO)	**177**	186
Nombre de sorties de l'aide financière	**1 485**	1 478

Certains facteurs externes peuvent influencer l'atteinte des résultats prévus dans le plan d'action régional 2015-2016. Dans la mesure où ces facteurs sont connus, il importe d'en tenir compte au moment de la reddition de comptes afin de pouvoir évaluer avec justesse le rendement d'Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue. Les cibles du plan d'action 2015-2016 sont donc préliminaires. Elles seront revues au plus tard en septembre 2015 et pourraient être ajustées pour tenir compte, entre autres, des résultats réels de 2014-2015, des ressources allouées à la région et des prévisions économiques révisées.

De même, certains éléments du budget 2015-2016 du gouvernement pourraient venir influencer le présent plan d'action.

Membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue

MEMBRES VOTANTS

SECRÉTAIRE DU CRPMT

- **Rachel Huot**, directrice régionale Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue

REPRÉSENTANTS DES ENTREPRISES

- **Francis Larochelle, vice-président du CRPMT** – Agnico Eagle
- Marcel H. Jolicoeur – Les constructions Benoit Doyon
- Mario Paquin – Consultant Ressources humaines
- Alain Perron – Industrie Tembec
- Gilles St-Michel – Canadian Tire
- Poste vacant

REPRÉSENTANTS DE LA MAIN-D'ŒUVRE

- **Donald Rheault, vice-président du CRPMT** – Conseil central Abitibi-Témiscamingue Ungava (CSN)
- Alain Caron – Syndicat des travailleurs et travailleuses de Tembec (CSN)
- Gilles Chapadeau – Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
- Sonia Charrette – Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
- Simon Simard – Syndicat de l'Union des producteurs agricoles de l'Abitibi-Témiscamingue (UPA)
- Marc Thibodeau – Syndicat des métallos Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec (FTQ)

REPRÉSENTANTS DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES

- Stéphane Audy – Technobois
- Josée Beaulé – Carrefour Jeunesse-emploi du Témiscamingue

REPRÉSENTANTS DU MILIEU DE LA FORMATION

- **Yves Dubé, président du CRPMT** – Centre de formation professionnelle Lac-Abitibi
- Sylvain Blais – Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue
- Johanne Jean – Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue
- Élaine Lacombe – Syndicat de l'enseignement de l'Ungava et de l'Abitibi-Témiscamingue (SEUAT)

MEMBRES SANS DROIT DE VOTE

REPRÉSENTANTS DES MINISTÈRES

- Denis Moffet – Ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire (MAMOT)
- Yves Drolet – Ministère de l'Économie, de l'Innovation et des Exportations (MEIE)

MEMBRES OBSERVATEURS

- Normand Mongeau – Centre intégré de santé et services sociaux
- Luc Côté Chilton – Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec

INVITÉS D'EMPLOI-QUÉBEC

- Diane Lemay, secrétaire administrative
- Manon Dickey, directrice régionale adjointe
- Sabrina Morin, adjointe de direction et responsable des communications
- Suzanne Dupuis, conseillère stratégique en développement de la main-d'œuvre et de l'emploi

DIRECTRICES DES CENTRES LOCAUX D'EMPLOI

Rose Henri	Centre local d'emploi d'Amos Coordonnées CLE d'Amos
Solange Alain	Centre local d'emploi de La Sarre Coordonnées CLE de La Sarre
Lyne Fortin	Centre local d'emploi de Rouyn-Noranda Coordonnées CLE de Rouyn-Noranda
Christine Duchesneau	Centres locaux d'emploi de Val-d'Or et de Senneterre Coordonnées CLE de Senneterre
Fanny Tremblay	Centre local d'emploi de Ville-Marie Coordonnées CLE de Ville-Marie

Site Internet d'Emploi-Québec - Liste des membres du CRPMT Abitibi-Témiscamingue et autres informations

Sources et références

[i] Institut de la statistique du Québec. Travail et rémunération. *Marché du travail et qualité de l'emploi : un regard inédit sur la situation dans les régions du Québec*. Septembre 2013. www.stat.gouv.qc.ca.

[ii] Emploi-Québec, Direction régionale Abitibi-Témiscamingue. Portail DGAPESSIMT. Statistique Canada. Enquête sur la population active (EPA), Historique Tab_AgeMoy_année 2014.

[iii] Emploi-Québec. Ensemble du Québec, taux de croissance annuel moyen (TCAM) de 0,9 %.

[iv] Emploi-Québec. Le marché du travail et l'emploi par industrie au Québec 2013-2017. emploiquebec.gouv.qc.ca.

[v] Institut de la statistique du Québec. Bulletin statistique régional. Édition 2014. Abitibi-Témiscamingue. stat.gouv.qc.ca/2014/08-Abitibi-Temiscamingue.pdf.

[vi] L'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. Tableaux statistiques, Démographie, Migration interrégionale selon la région administrative, 2012-2013. www.observat.qc.ca.

[vii] Emploi-Québec, Direction régionale Abitibi-Témiscamingue. Adapté de Statistique Canada, Recensement 2006, Tab_2A. Cela ne constitue pas une approbation de ce produit par Statistique Canada. Note : Les utilisateurs doivent faire preuve de prudence lorsqu'ils comparent les estimations du questionnaire complet du recensement de 2006 avec les estimations de l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM) de 2011, car ces deux sources de données représentent des populations différentes. La population cible du questionnaire complet du recensement de 2006 comprend les résidents habituels dans les logements collectifs et les personnes vivant à l'étranger, alors que la population cible de l'ENM les exclut. De plus, les estimations de l'ENM sont dérivées d'une enquête à participation volontaire, et elles peuvent par conséquent comporter davantage d'erreurs dues à la non-réponse que les estimations dérivées du questionnaire complet du recensement de 2006.

[viii] Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. Les portraits de la région. Éducation. Janvier 2015. www.observat.qc.ca.

[ix] Écart entre la part des personnes en emploi selon leur niveau de scolarité et la part des emplois selon le niveau de compétence requis.

[x] Emploi-Québec, Direction régionale Abitibi-Témiscamingue. Portail DGAPESSIMT. Statistique Canada. Enquête sur la population active (EPA), compilation Tab_ Qc1T02an, Tab_CNP_2 Population âgée de 15 ans et plus.

[xi] Emploi-Québec, Direction régionale Abitibi-Témiscamingue. Portail DGAPESSIMT. Prestataires d'assurance-emploi, Tab_26, Tab_27.

[xii] Emploi-Québec, Direction régionale Abitibi-Témiscamingue. Portail DGAPESSIMT. Prestataires d'aide financière de derniers recours, Tab_1A.

[xiii] Emploi-Québec, Direction régionale Abitibi-Témiscamingue. Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des établissements de l'Abitibi-Témiscamingue 2012. emploiquebec.gouv.qc.ca.

[xiv] Emploi-Québec, Direction régionale Abitibi-Témiscamingue. Adapté de Statistique Canada, Enquête sur la population active (EPA), 2012, Emploi saisonnier, VO-413, 04. Cela ne constitue pas une approbation de ce produit par Statistique Canada.

[xv] Emploi-Québec, Direction régionale Abitibi-Témiscamingue, Portail DGAPESSIMT. Statistique Canada, Enquête sur la population active (EPA), Tab_AgeMoy, *2013. Reproduit et diffusé « tel quel » avec la permission de Statistique Canada.*

[xvi] Emploi-Québec, Direction régionale Abitibi-Témiscamingue. Portail DGAPESSIMT. Adapté de Statistique Canada, Recensement 2011, CO1031 Tab_10B1. Enquête nationale auprès des ménages (ENM).

[xvii] Immigration et communautés culturelles Québec. Présence en 2012 des immigrants admis au Québec de 2001 à 2010, Direction de la recherche et de l'analyse prospective. Novembre 2012.

[xviii] Statistique Canada. Profil de l'Enquête nationale auprès des ménages, Abitibi-Témiscamingue, Québec, 2011. Statistique Canada.

[xix] Statistique Canada. Recensement de la population de 2006. Compilation : Institut de la statistique du Québec, Direction des statistiques économiques et du développement durable. http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/pdf/ddt_08.pdf. Enquête nationale auprès des ménages (ENM), 2011.

[xx] Statistique Canada. Recensement de la population de 2006. Compilation : Institut de la statistique du Québec, Direction des statistiques économiques et du développement durable. www.stat.gouv.qc.ca.

[xxi] Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines et gouvernement du Québec. *Estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec 2012-2021*. emploiquebec.gouv.qc.ca.

[xxii] Commission de la construction du Québec. Nombre d'heures travaillées par les salariés selon la région de domicile et de travail, 2013. Tableau C-15 ccq.org/StatistiquesHistoriques/2013/C15.ashx.

[xxiii] Josée LEBLANC, fiche sur *La persévérance et la réussite éducative : un défi collectif!* Région de l'Abitibi-Témiscamingue, 2013.

[xxiv] L'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. *Les portraits de la région. Éducation.* Janvier 2015.